

Een onderzoek naar de gevolgen van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en de mogelijkheid om een dergelijke overeenkomst te voorkomen, waarbij niet voorbij is gegaan aan de potentiële invoering van de Wet werk en zekerheid.

Arbeidsovereenkomst: bepaalde tijd/onbepaalde tijd VS. Wet werk en zekerheid

BIJLAGEN

Auteur: Nicole Dirks
Afstudeerorganisatie: Khondrion BV

Nijmegen

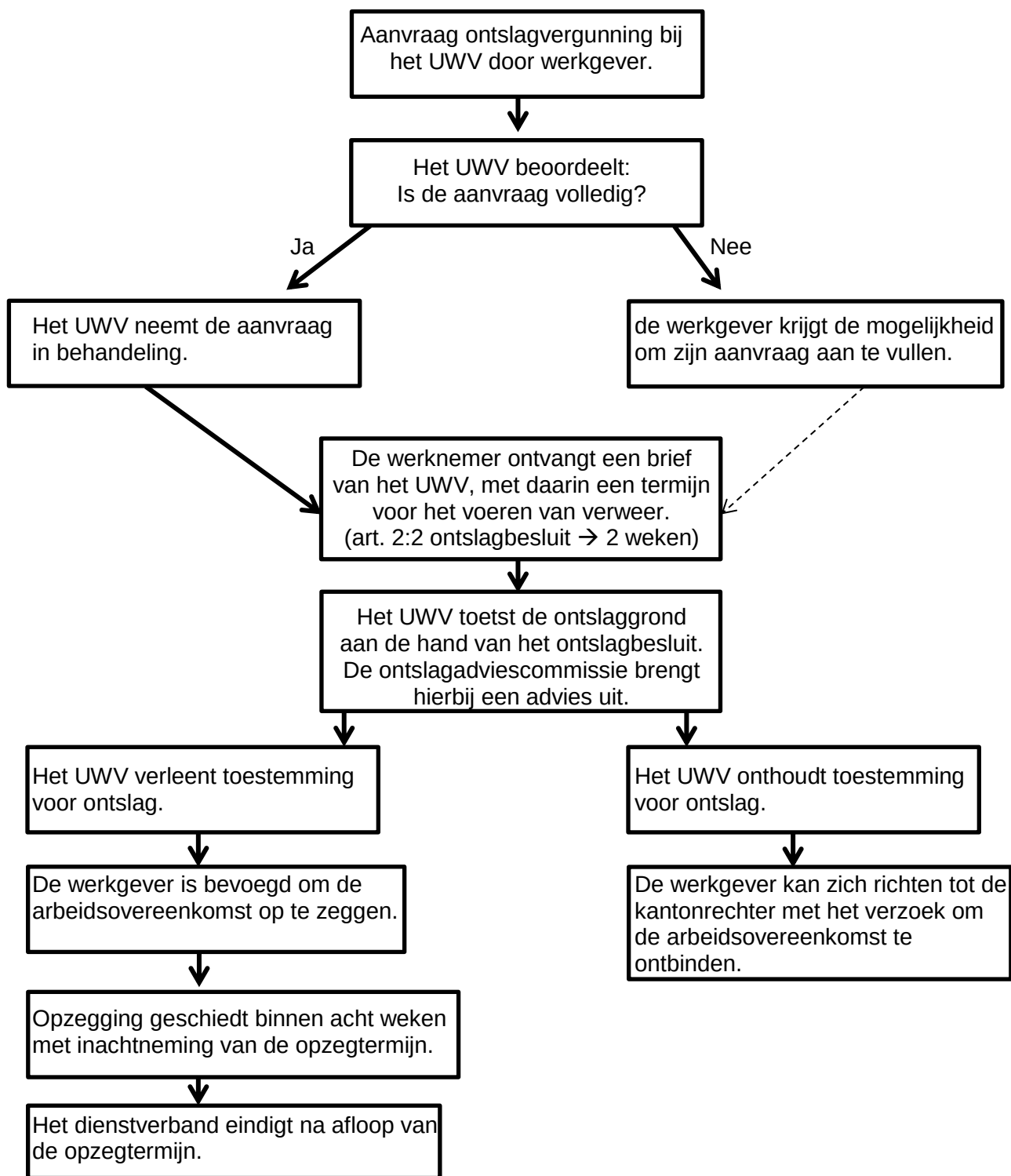
26 mei 2014

INHOUDSOPGAVE

BIJLAGE A:	Opzegging via de BBA-procedure	I
BIJLAGE B:	De kantonrechtersformule	II
BIJLAGE C:	Tijdpad wetgevingsproces	III
BIJLAGE D:	Transitie op de arbeidsmarkt	IV
BIJLAGE E:	Percentage tijdelijke contracten	V
BIJLAGE F:	Interview met dhr. Lammers I <i>“deelt Khondrion de visie van het kabinet?”</i>	VI
BIJLAGE G:	Van het oude naar het nieuwe ontslagrecht <i>(een vereenvoudigde weergave)</i>	VII
BIJLAGE H:	Ontslagkosten voor werkgevers	VIII
BIJLAGE I:	Interview met dhr. Lammers II <i>“is een tussenpoos van drie maanden wenselijk?”</i>	IX
BIJLAGE J:	Interview met dhr. van Zandvoort	X
BIJLAGE K:	Voorbeeldbeding (vaststellingsovereenkomst)	XIII

BIJLAGE A OPZEGGING VIA DE BBA-PROCEDURE

Opzegging na verkregen ontslagvergunning¹



¹ Van Grinsven e.a. 2013, p. 238-239.

BIJLAGE B DE KANTONRECHTERSFORMULE

Kantonrechtersformule²

Werknemer, geboren op 1 mei 1955, trad op 1 april 1992 in dienst van werkgever.
Ontbinding van de arbeidsovereenkomst is voorzien per 1 december 2009. Het vast bruto maandsalaris van de werknemer bedraagt - inclusief vakantietoeslag - per 1 december € 4000,-.

Stap 1

Bereken dienstjaren: 2009/12 minus 1992/4= 17 jaar en 8 maanden = afgerond 18 jaar.

Stap 2

Wijs 18 dienstjaren toe aan de leeftijdscategorieën:

Categorie 1 (tot 35 jaar):	0
Categorie 2 (35 t/m 44 jaar): 7 jaar x factor 1 =	7
Categorie 3 (45 t/m 54 jaar): 10 jaar x factor 1,5 =	15
Categorie 4 (vanaf 55 jaar): 1 jaar x factor 2 =	2

Totaal:	24 maanden
---------	------------------------

Stap 3

Bij een correctiefactor van 1 wordt de ontbindingsvergoeding:
24 x €4000,- x 1 = €96.000,-

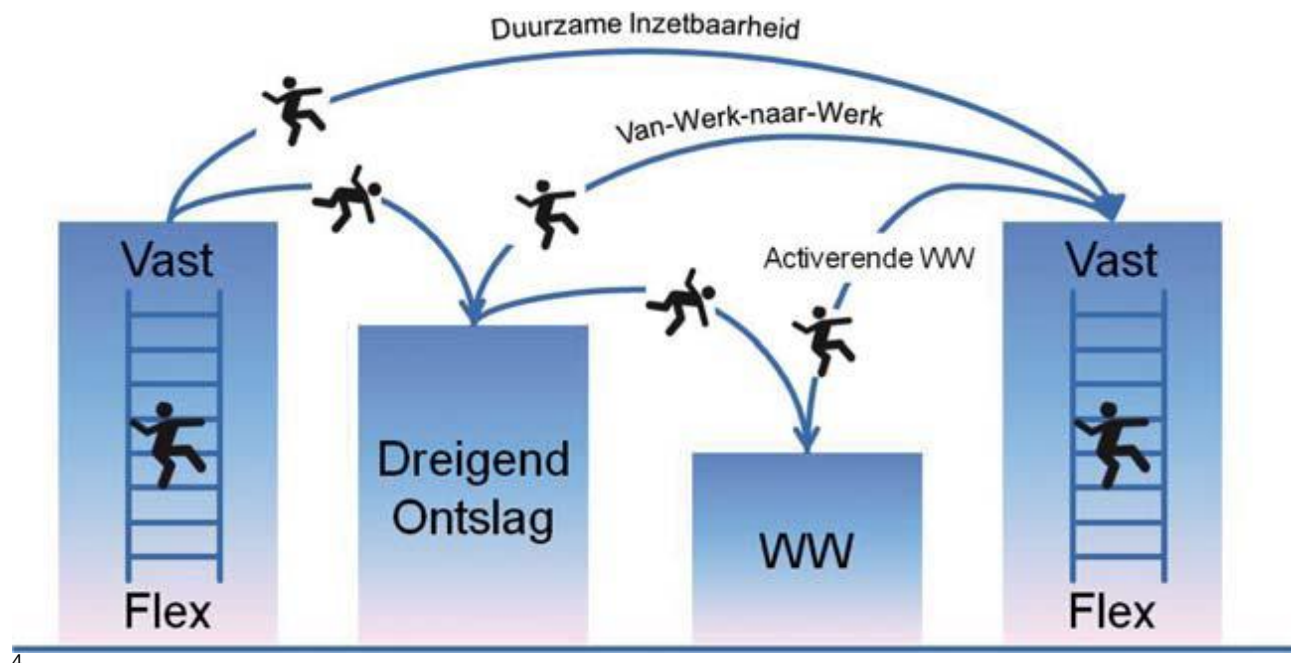
² Van Grinsven e.a. 2013, p. 285.

Figuur 1:



³ 'Documenten', <www.stibbe.nl (zoek op *Amsterdam, Online Services, Website Nieuw ontslagrecht, Documenten*)>, laatst geraadpleegd op 20 februari 2014.

Figuur 2:

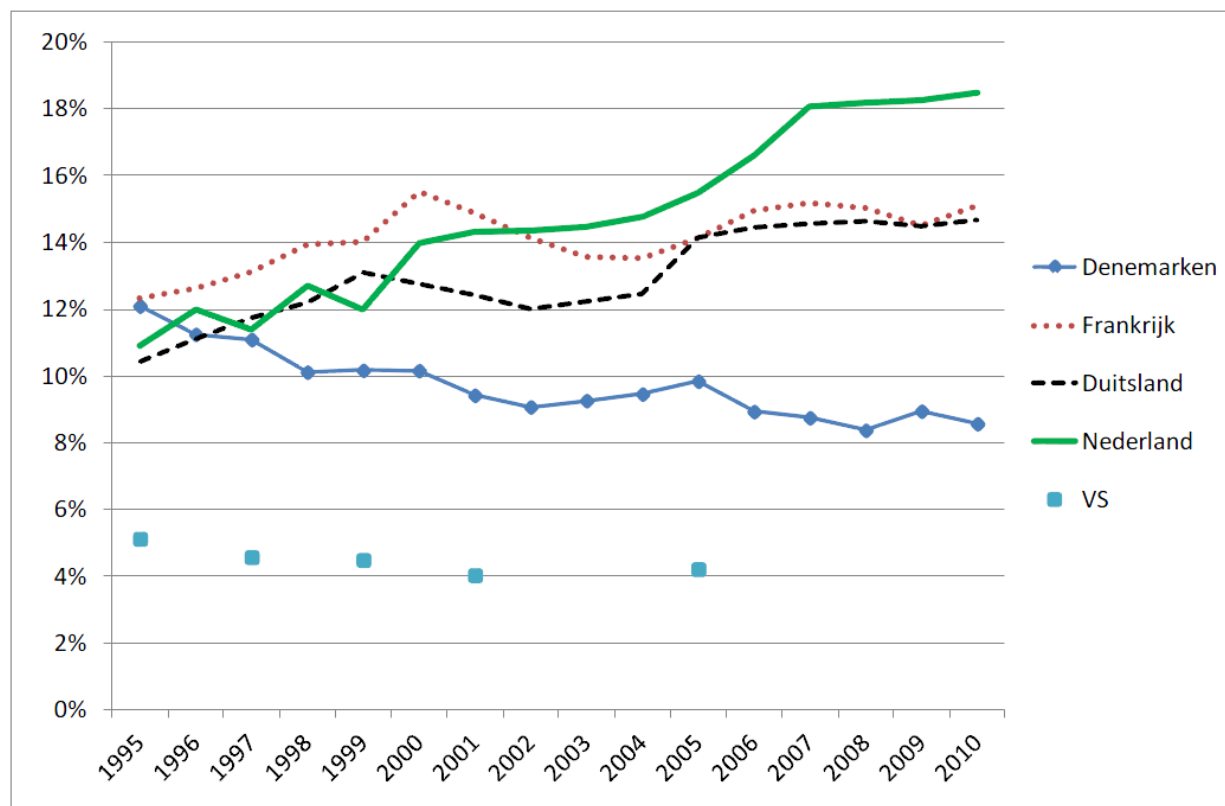


4

⁴ Kamerstukken II 2013/14, 33818, nr. 3, p. 3.

BIJLAGE E PERCENTAGE TIJDELIJKE CONTRACTEN

Figuur 3: Tijdelijke contracten als percentage van het aantal werknemers.



Bron: OECD

“DEELT KHONDRIEN DE VISIE VAN HET KABINET?”

Q1: Het kabinet heeft de ontslagbescherming van medewerkers met een contract voor onbepaalde tijd gezien. Zij menen dat er in het huidige ontslagrecht sprake is van ongelijke behandeling bij soortgelijke zaken. Deelt Khondrion deze mening?

A: *Helaas ontbreekt bij Khondrion de kennis aangaande deze materie, daarom hebben we Nicole Dirks in de arm genomen.*

Q2: De werkgever mag onder het huidige ontslagrecht zelf kiezen welke route hij bewandelt (ontslag middels ontbinding door de kantonrecht of ontslag via toestemming van het UWV). Dit zou het ontslagrecht onnodig complex maken. Ervaart Khondrion dit ook zo?

A: *Doordat er bij Kleine bedrijven geen/ of weinig juridische kennis aanwezig is, moet ook Khondrion zich laten adviseren door externe juristen waardoor het ontslagrecht complex en kostbaar is.*

Q3: De regering is van mening dat er een eenvoudiger ontslagstelsel moet komen. Hoe staat Khondrion hierin?

A: *Positief, we zijn wel bang dat de werkelijkheid tegen zal vallen.*

Q4: De regering is van mening dat er een sneller ontslagstelsel moet komen. Hoe ervaart Khondrion dit?

A: *Zou fijn zijn, maar we zijn geen ervaringsdeskundig bedrijf. Wij hebben nog weinig ervaring met het ontslaan van medewerkers.*

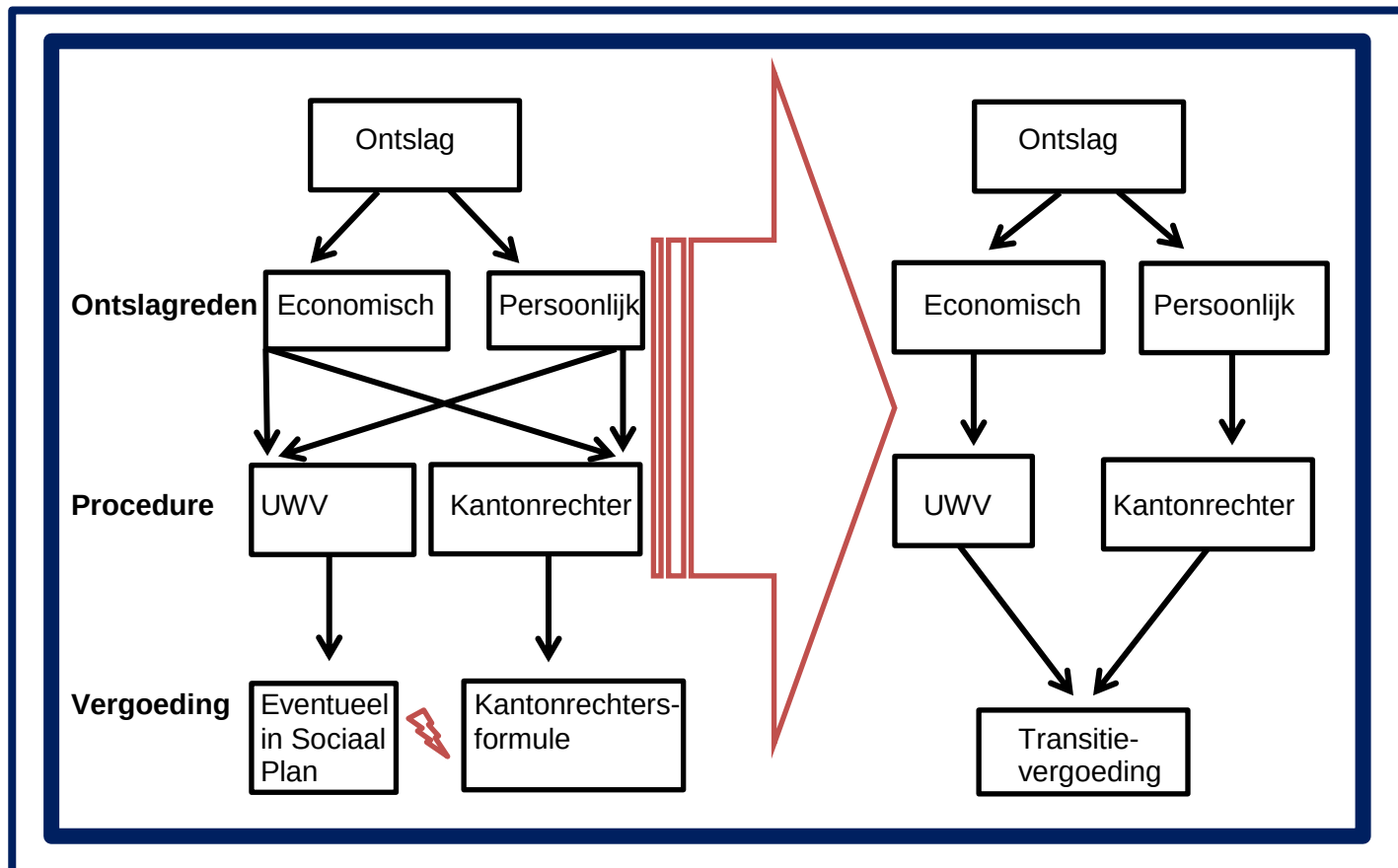
Q5: Ervaart Khondrion het huidige ontslagstelsel als kostbaar?

A: *Khondrion heeft vanwege de kostbaarheid zo lang mogelijk getracht om werknemers geen contract aan te bieden voor onbepaalde tijd. De Kostbaarheid was hier onder andere de oorzaak van. Wij hebben het nog niet zelf ervaren, maar gezien de regelgeving hieromtrent zien wij dit wel als kostbaar.*

Q6: Is het drukkende ontslagsysteem voor Khondrion een reden om haar medewerkers geen contract voor onbepaalde tijd aan te bieden? Zo ja, motiveer. Zo nee, wat voor reden heeft dit dan?

A: *Ja, zie hierboven. Dit is de belangrijkste reden om niet direct een contract voor onbepaalde tijd te geven. Het is wel zo dat we nu om strategische redenen hebben gekozen om personeel wel contracten aan te bieden voor onbepaalde tijd. Onder andere om zo meer stabiliteit te creëren en kennis vast te houden.*

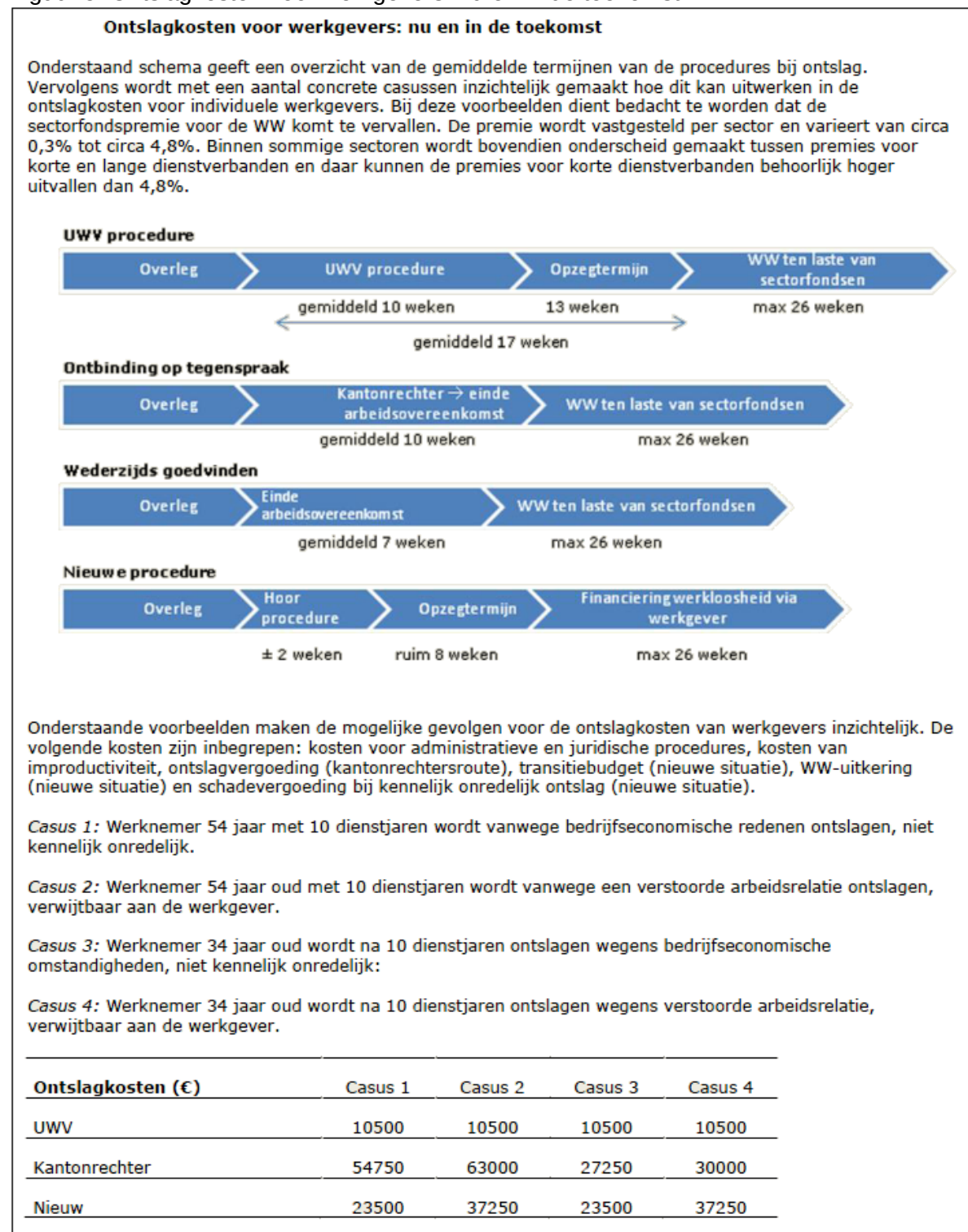
Figuur 4:



⁵ Kamerstukken II 2013/14, 33818, nr. 3, p. 6.

BIJLAGE H ONTSLAGKOSTEN VOOR WERKGEVERS

Figuur 5: Ontslagkosten voor werkgevers: nu en in de toekomst



⁶ Hoofddijnennotitie aanpassing ontslagrecht en WW, bijlage bij Kamerstukken II 2011/12, 29544, nr. 400, p. 15.

“IS EENTUSSENPOOS VAN DRIE MAANDEN WENSELIJK?”

Q1: Is het gewenst om medewerkers voor een periode van drie maanden uit dienst te laten treden?

A: *Als je een stabiele organisatie wil neerzetten is het lastig om werknemers drie maanden uit dienst te laten treden. De kans is dan namelijk groot dat ze op zoek gaan naar ander werk. Daarnaast is het m.i. slecht voor het vertrouwen en loyaliteit richting de werknemer. Daarnaast kun je je afvragen of je de werknemer werkelijk nodig hebt als je deze (in zo 'n kleine organisatie als Khondrion) 3 maanden kan missen. Hoe kleiner het team, hoe lastiger het is om het weg vallen van personeel te compenseren met het resterende personeel.*

Q2: Wat betekent het voor de werkzaamheden binnen Khondrion wanneer zij drie maanden een medewerker minder hebben?

A: *Zie punt 1, er is een groot risico dat werk blijft liggen. Hierdoor raken we achter op de planning. Ook kritieke controle werkzaamheden worden mogelijk minder goed uitgevoerd wegens tijdsdruk.*

Q3: Wat zijn de redenen waarom een medewerker wel of niet voor drie maanden afwezig kan zijn?

A: *Er zijn verschillende posities binnen het Khondrion team en sommige posities zijn makkelijker op te vangen omdat ze een meer generiek karakter hebben. Daarnaast is het mogelijk dat werknemers ziek worden/ zwanger of iets dergelijks waardoor ze niet inzetbaar zijn, deze vormen kunnen reden zijn voor een afwezigheid. Dan zal per afwezigheid een inschatting gemaakt moeten worden hoe ermee om te gaan.*

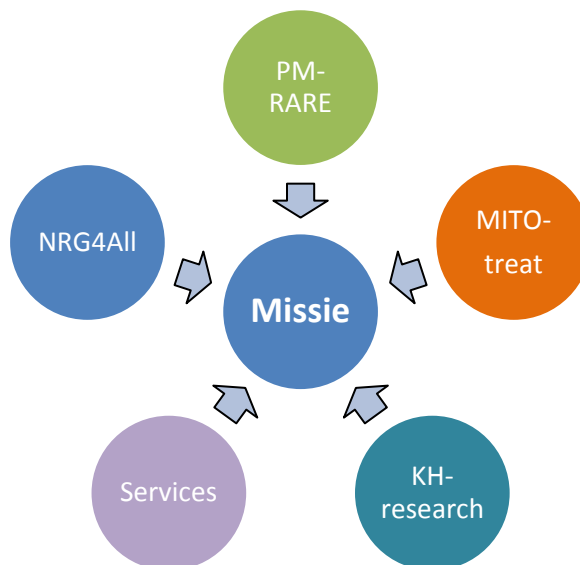
Q4: Wat zijn de gevolgen voor Khondrion wanneer een medewerker drie maanden niet aanwezig is?

Zoals aangegeven hangt het ervan af welke medewerker en of de werkzaamheden opgevangen kunnen worden. Maar met een klein team als dat van Khondrion kan de planning en de daarbij behorende deadlines ernstig in gevaar komen met als gevolg financiële schade.

Q1: Kunnen de werkzaamheden die binnen Khondrion worden uitgevoerd, binnen één specifiek bepaalbaar project ondergebracht worden?

A: Ja!!

De missie van Khondrion is een medicijn te ontwikkelen voor energiestofwisselingsziekten en andere mitochondrieel gerelateerde aandoeningen. Om deze missie te ondersteunen en te verwezenlijken lopen er verschillende onderzoeksprojecten binnen Khondrion. Deze separate projecten dragen elk in meer of mindere mate bij aan de hoofddoelstelling. Bovendien zorgt de patiënten organisatie NRG4All voor een continue geldstroom ter bevordering van het medicijnonderzoek (www.energy4all.eu)



Figuur 6. (Financiële)projecten ter ondersteuning van hoofddoelstelling.

Q2: Is er een objectief bepaalbaar einde voor de werkzaamheden waar de medewerkers zich nu mee bezig houden binnen Khondrion?

A: *Neen, het 'objectief' bepaalbaar einde van de werkzaamheden is momenteel vastgelegd in een arbeidscontract met bepaalde einddatum.*

Q3: Aan de hand waarvan kan dit einde bepaald worden?

A: *Einde van het arbeidscontract kan gekoppeld worden aan de looptijd van een specifiek toegewezen project. Op voorhand is bekend hoelang een project gaat duren en hoeveel budget hiermee gemoeid is. Mogelijkerwijs kan/moet einddatum van contract ook gekoppeld worden aan eventuele "milestones" van de opdrachtgever (d.w.z. vereiste voortgang rapportages met tussentijdse evaluaties)*

Q4: Hebben de werkzaamheden binnen Khondrion een tijdelijk karakter?

A: *Als 'start-up' company is Khondrion afhankelijk van (derde) geldstromen, waardoor de huidige werkzaamheden als tijdelijk kunnen worden beschouwd; Budgetten worden/zijn voor bepaalde periode toegekend en gegarandeerd. Momenteel moeten er dus projectaanvragen geschreven worden om geldstromen veilig te stellen. Khondrion streeft naar duurzaamheid en zal dus tzt haar tijdelijke werkzaamheden vervangen door permanente.*

Q5: Lopen er verschillende projecten binnen Khondrion en kunnen deze separete projecten specifiek omschreven worden?

A: *Binnen Khondrion lopen momenteel twee (hoofd)projecten, PM-RARE en MITOtreat, met als belangrijkste doel (chemische) stoffen te vinden, die ontwikkelt kunnen worden tot een potentieel medicijn voor energiestofwisselingsziekten en/of mitochondrieel gerelateerde aandoeningen. Daarnaast worden er ook assays/experimenten ontwikkelt, die vervolgens na validatie, geïmplementeerd kunnen worden in de lopende projecten. Dit alles wordt uitgevoerd onder KH-research (sub)projecten*

Q6: Is het einde van deze individuele projecten objectief bepaalbaar?

A: *Ja, want zowel van het PM-RARE als MITOtreat project is bekend wat de (financiële) einddatum is. M.a.w. geldstroom en project specifieke activiteiten zijn contractueel bepaald door opdrachtgever (zoals EU/Eurostars, ZonNW). Project PM-RARE zal 5 jaar duren en project MITOtreat zal 3 jaar duren.*

Q7: Zijn er medewerkers die zich bezig houden met verschillende projecten?

A: *Een aantal medewerkers binnen Khondrion houden zich bezig met verschillende projecten, waarbij dagelijks/wekelijks de gewerkte uren per project worden genoteerd in het tijdsregistratiesysteem 'WATCH' (figuur 4). Hiermee kan nagegaan worden wie waaraan gewerkt heeft, wanneer en hoeveel tijd hieraan besteedt is.*

Q8: Zijn er verschillende afdelingen binnen Khondrion?

A: *Nee! naast het onderzoeksteam is er een management team dat zich bezig houdt met de (dagelijkse) planning, projectvoortgang, financiële zaken en HR aangelegenheden.*

Q9: Kunnen de verschillende werkzaamheden die medewerkers uitvoeren ondergebracht worden onder een specifiek bepaalbaar project?

A: *Ja, de medewerker weet in principe welke project specifieke activiteiten hij/zij verricht en registreert deze project specifieke uren in een tijdsregistratiesysteem 'WATCH'. Dit registratiesysteem bevat project specifieke activiteiten.*

Q10: Dienen de werkzaamheden van een medewerker onderverdeeld te worden in meerdere specifieke individuele projecten?

A: De medewerkers binnen Khondrion zijn multidisciplinair inzetbaar, waardoor zij ook activiteiten kunnen verrichten voor de verschillende projecten. Omdat Khondrion streeft naar continuering (i.g.v. ziekte/vakantie of anderszins), worden er ook medewerkers getraind voor specifieke project afhankelijke assays (flexibiliteit).

WATCH
Urenregistratie | Eigen uren | Instellingen | Help

gebruiker: KHONDRION_PVZ jaar: 2014 weeknummer: 14 groeperen per project: < ga naar >
<< week terug week 14 week vooruit >> ongedaan maken gereed: ☐ gevalideerd: ☐

	maandag 31-03-2014	dinsdag 01-04-2014	woensdag 02-04-2014	donderdag 03-04-2014	vrijdag 04-04-2014	totaal
project/projectonderdeel						
EUROSTARS_MITOTREAT	0	0	0	0	0	0
General_Khondrion	0	0	0	0	0	0
GSK_PTP	0	0	0	0	0	0
Marie-Curie_MEET	0	0	0	0	0	0
MGTtime_Khondrion	0	0	0	0	0	0
Milano_Cells	0	0	0	0	0	0
MMF-Grant_USA	0	0	0	0	0	0
Research_Khondrion	0	0	0	0	0	0
Zon-MW_PM-Rare	0	0	0	0	0	0
110 LITERATURE_Sci_lit_res						0
120 LITERATURE_Res_obj						0
130 LITERATURE_Patent_res						0
210 RESEARCH_Sci_res_in_vitro						0
220 RESEARCH_Sci_res_in_vivo						0
230 RESEARCH_Sci_res_clinical						0
240 RESEARCH_Result_analysis						0
250 RESEARCH_Result_reporting						0
260 RESEARCH_Other						0
310 PROTOCOLS_Lab						0
320 PROTOCOLS_In_vivo						0
330 PROTOCOLS_Clinical						0
340 PROTOCOLS_Other						0
410 CONSULTATION_Internal						0
420 CONSULTATION_External						0
430 CONSULTATION_Other						0
510 REPORTING_Scientific						0
520 REPORTING_Other						0
600 SUPPORT						0
totaal	0	0	0	0	0	0

<< week terug week 14 week vooruit >> ongedaan maken

Figuur 7: WATCH registration system

BIJLAGE K VOORBEELD BEDING (VASTSTELLINGSOVEREENKOMST)

Wanneer Khondrion de keuze maakt om een vierde arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd te sluiten met een van haar medewerkers, met het oogmerk om deze na een vooraf bepaalde tijd te laten eindigen, dient zij de volgende passage op te nemen in het betreffende contract.

“Partijen hebben betreffende deze arbeidsovereenkomst aanvullende afspraken gemaakt over duur en beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Zie vaststellingsovereenkomst.”⁷

In de vaststellingsovereenkomst kan Khondrion, naar aanleiding van het hiervoor genoemde beding, de volgende bepalingen opnemen.

“Partijen nemen in aanmerking dat:

a. Partijen zijn overeengekomen dat de arbeidsovereenkomst per __-__-____ zal worden verlengd op gelijke arbeidsvoorwaarden, zodat per deze datum een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is ontstaan. Echter heeft werkgever aan werknemer meegedeeld dat zij de arbeidsovereenkomst alleen zal verlengen indien op voorhand duidelijkheid zal ontstaan over de datum waarop de arbeidsovereenkomst alsnog zal eindigen.

Verklaren te zijn overeengekomen als volgt:

1. De tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst wordt op __-__-____ op gelijke arbeidsvoorwaarden verlengd.

2. Partijen stellen vast dat zij de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met wederzijds goedvinden beëindigen met ingang van __-__-____.

3. werkgever verklaart uitdrukkelijk dat de reden voor de beëindiging niet is gelegen in een aan werknemer verwijtbare omstandigheid.

4. werkgever heeft werknemer geadviseerd en in de gelegenheid gesteld om juridisch advies in te winnen ter zake de inhoud van deze overeenkomst. Werknemer verklaart de inhoud van deze overeenkomst en de daaraan verbonden consequenties volledig te hebben begrepen.

5. Partijen zijn tot vaststelling van de in deze overeenkomst vastgelegde afspraken gekomen ter voorkoming van onzekerheid en ter vermijding van een contentieuze procedure daarover. Deze overeenkomst heeft derhalve te gelden als een vaststellingsovereenkomst in de zin van artikel 7:900 BW.”⁸

Mocht een medewerker van Khondrion bezwaar maken, dan kan de volgende passage onder “a” worden opgenomen.

“ b. Werknemer heeft primair bezwaar gemaakt tegen het voorstel van werkgever, dit zal immers betekenen dat hij op enige termijn alsnog zijn baan zal verliezen. Echter realiseert hij zich dat werkgever de arbeidsovereenkomst alleen dan zal verlengen indien hij akkoord gaat met een op voorhand vastgestelde einddatum.”⁹

⁷ Hof 's-Hertogenbosch 30 juli 2013, ECLI:NL:GHSHE:2013:3442, JAR 2013/231, m.nt. R.L. van Heusden.

⁸ Hof 's-Hertogenbosch 30 juli 2013, ECLI:NL:GHSHE:2013:3442, JAR 2013/231, m.nt. R.L. van Heusden.

⁹ Hof 's-Hertogenbosch 30 juli 2013, ECLI:NL:GHSHE:2013:3442, JAR 2013/231, m.nt. R.L. van Heusden.